

Newsletter

男女の初期キャリア形成と 活躍推進に関する調査

大変だった
就活



社会人生活スタート！



失敗もあった
けれど...



入社**5**年目、
いかがですか？



10月に実施される第5回調査が最終回となります。ご協力をお願いします。

入社1年目から4年目にかけての変化

平成27年に入社した新入社員を追跡する「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査」にご協力くださりありがとうございます。入社1年目～4年目に行われた調査の分析結果をご紹介します。

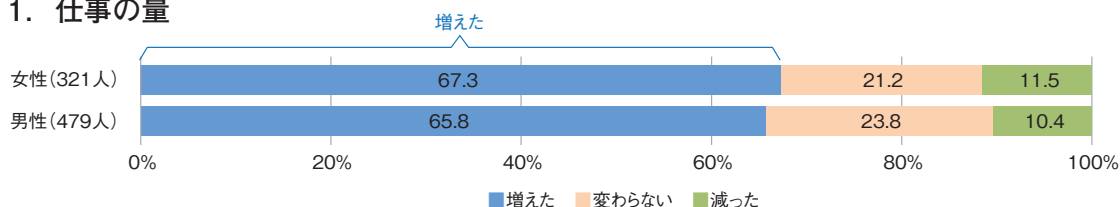


入社4年目を迎えて、仕事の質・量はどのように変化していますか？

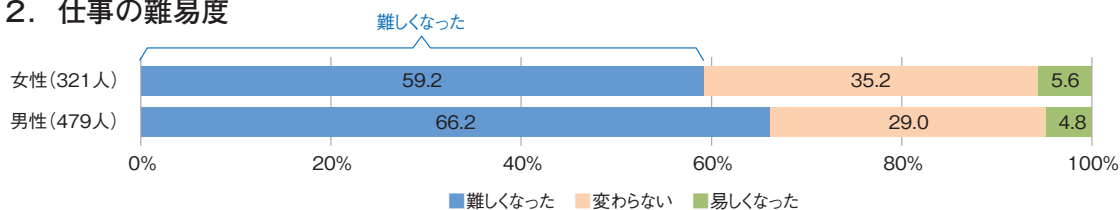
去年（入社3年目）より仕事が「増えた」「難しくなった」「裁量が広がった」人が6～7割を占めます。

図1 現在と去年の比較：4年目調査

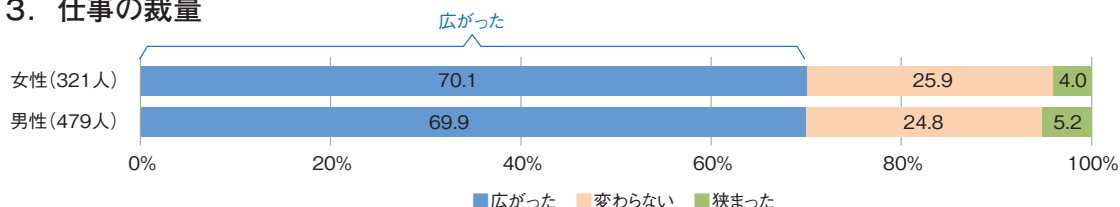
1. 仕事の量



2. 仕事の難易度



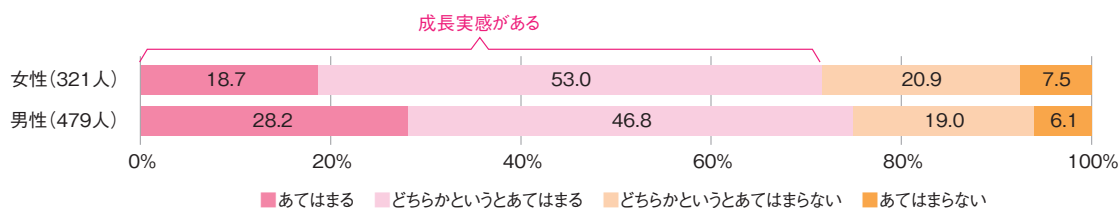
3. 仕事の裁量



成長を実感できていますか？

男女ともに、7割強が「仕事を通じて成長している」と回答しました。

図2 仕事を通じて成長しているという実感がある：4年目調査



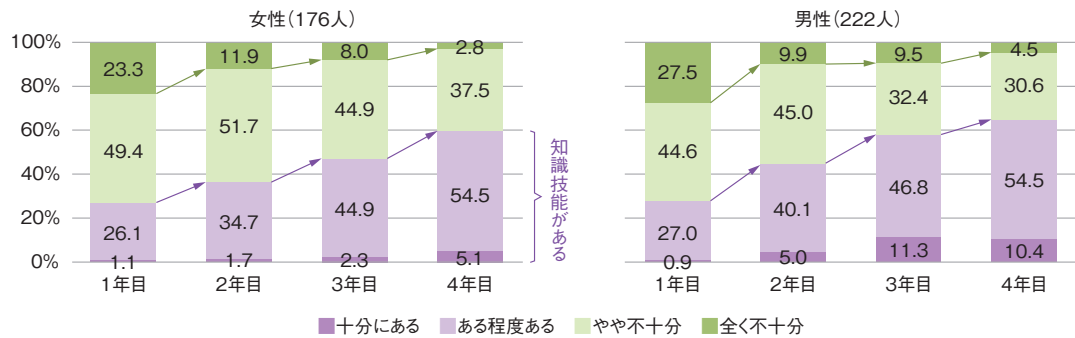


入社4年でビジネススキルは伸びましたか？

図3 ビジネススキルの自己評価 *分析対象：入社1年目～4年目全調査の回答者

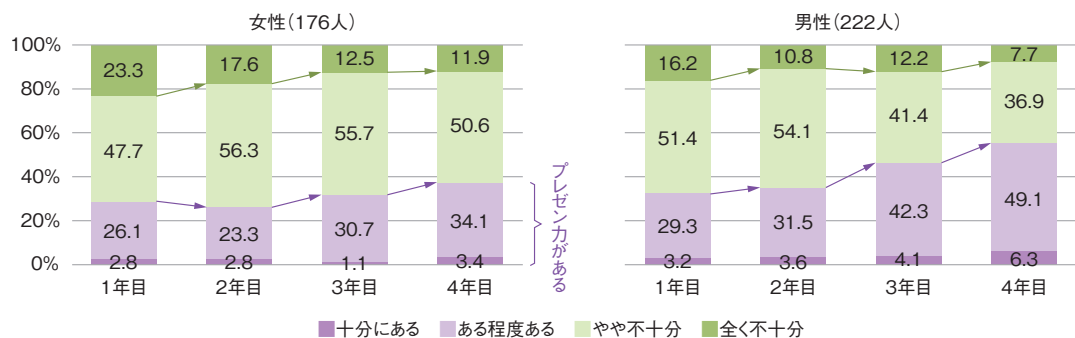
1. 担当業務を遂行するための知識・技能

「担当業務を遂行するための知識・技能」が「全く不十分」と自信がない人は、減少しています。「知識技能がある」と思う人は、2年目以降は男性の方が多いものの、男女ともに年々増えています。



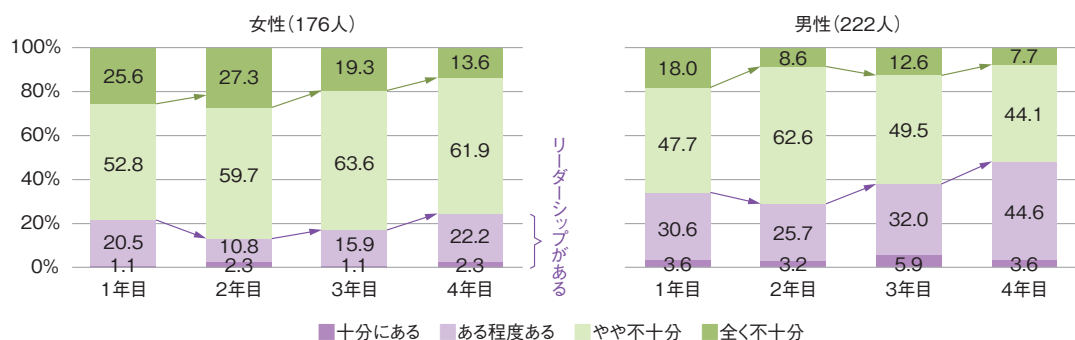
2. 発表・報告のためのプレゼンテーション能力

「プレゼンテーション能力」が「全く不十分」と思う人は、男女ともに減少傾向です。「プレゼン力がある」と思う人は、男女差があるものの増加傾向にあります。



3. チームやグループを牽引するリーダーシップ

「リーダーシップ」が「全く不十分」と思う人は、男女ともに減少傾向です。「リーダーシップがある」と思う人は、男女ともに2年目以降増えています。



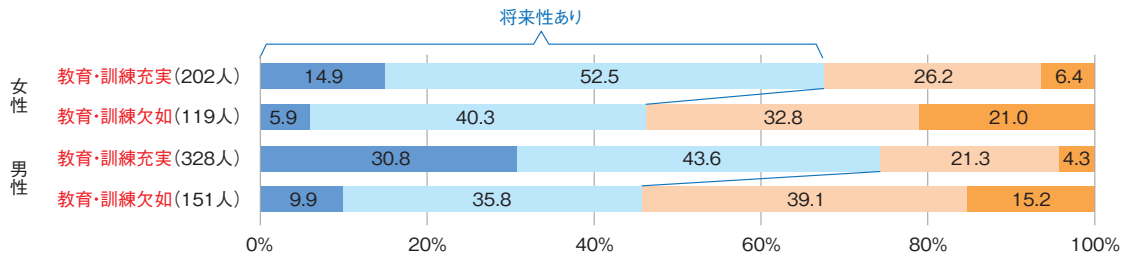


どのような人が将来性を感じているのでしょうか？

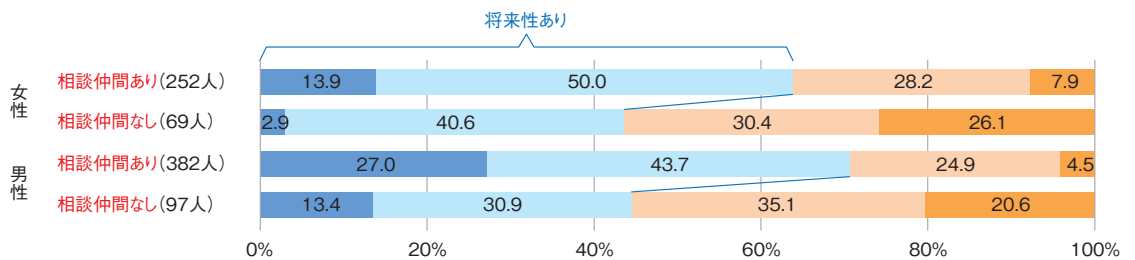
「教育・訓練の機会が充実している」「相談できる同僚・仲間がいる」「上司は自分の育成に熱心である」と回答した人の方が、「将来のキャリアにつながる仕事をしている」と感じています。将来性を感じられる仕事であるか否かは、職場環境に影響されるようです。

図4 職場環境と仕事の将来性：4年目調査

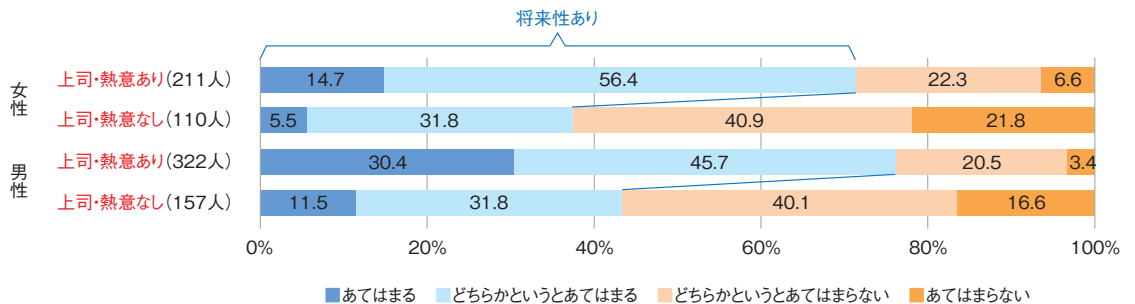
1. 「教育・訓練の充実」と「仕事の将来性」



2. 「相談仲間」と「仕事の将来性」



3. 「上司の育成熱意」と「仕事の将来性」



*設問：将来のキャリアにつながる仕事をしている

教育・訓練充実	職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
教育・訓練欠如	職場では、仕事に必要な教育・訓練の機会が充実している＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない
相談仲間あり	仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
相談仲間なし	仕事について不安や悩みなどがあつたら、相談できる同僚・仲間が職場にいる＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない
上司・熱意あり	上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまる＋どちらかというあてはまる
上司・熱意なし	上司はあなたの育成に熱心である＝あてはまらない＋どちらかというあてはまらない



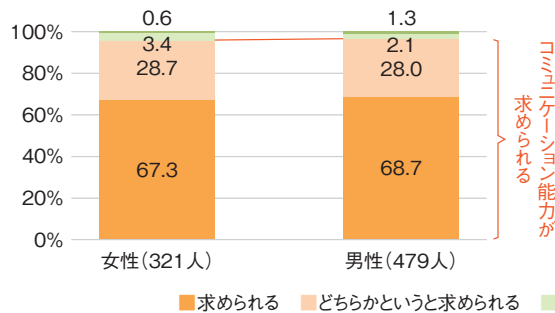
4年目には、どのようなスキルが求められるのでしょうか？

現在の仕事では、ほとんどの人が「コミュニケーション能力」や「タイムマネジメント能力」が求められると回答しました。円滑にコミュニケーションをとりながら進捗管理する能力は、必須なようです。

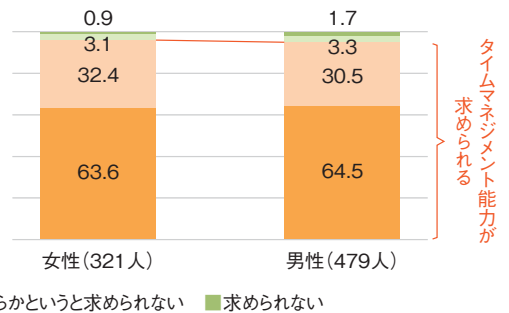
「リーダーシップ」や「企画・アイデアなどの創造力」には差があり、「リーダーシップ」は女性7割・男性8割、「企画・アイデアなどの創造力」は女性6割・男性7割が求められると回答しました。

図5 現在の仕事で求められるビジネススキル：4年目調査

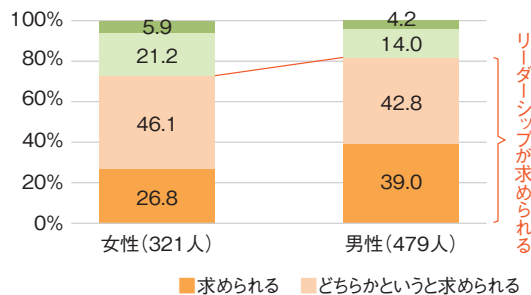
1. コミュニケーション能力



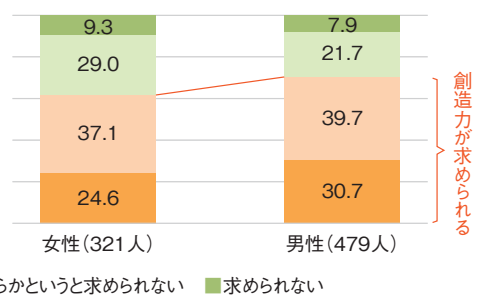
2. タイムマネジメント能力



3. リーダーシップ

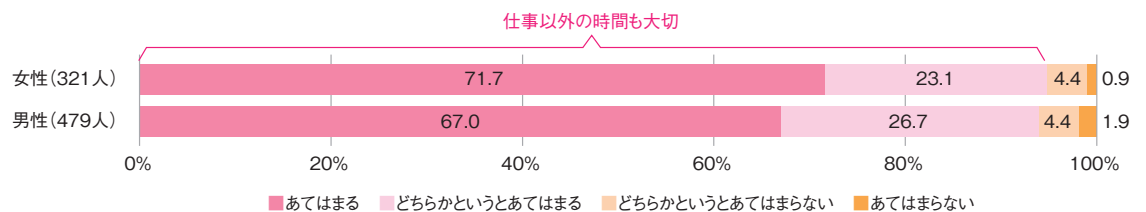


4. 企画・アイデアなどの創造力



仕事は忙しくなりますが、男女ともに「仕事以外の時間」も大切にしています。

図6 仕事以外の時間も大切にしている：4年目調査



調査結果はニュースや新聞、 学術書に取り上げられ、広く注目されています

朝日新聞朝刊 平成30年7月16日

管理職志向 埋まらぬ男女差
入社3年目調査 転職希望は約6割

Yahoo!ニュース 平成30年8月8日配信
DIAMOND online

女性管理職の部署では“出世したい女性”が育ちやすい？

日本経済新聞朝刊 平成30年9月27日

一生働く 私らしく

Yahoo!ニュース 平成30年10月23日配信
リクナビNEXTジャーナル

入社3年目で過半数が「今の仕事を続けていけるか
”不安”を感じている」

毎日新聞朝刊 令和元年7月8日

「一つ上」目指し意識改革

学術書

- ・『男女共同参画社会データ集2019-2020年版』三冬社
- ・大槻奈巳2019「女性管理職の声から考える：管理職志向の変化と職場重視モデル」『なぜ女性管理職は少ないのか：女性の昇進を妨げる要因を考える』大沢真知子編著・日本女子大学現代女性キャリア研究所編、青弓社
- ・島直子2019「女性新入社員の管理職志向を低下させる要因：パネルデータを用いた検証」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』727号

その他多くの全国紙・地方紙、
学術書に掲載されました。



毎年、記者説明会を開催しています

●「第一回調査」結果について

開催日：平成28年6月13日（月）

参加：朝日新聞社、時事通信社、日本経済新聞社、
読売新聞社

●「第二回調査」結果について

開催日：平成29年5月23日（火）

参加：朝日新聞社、共同通信社、産労総合研究所、
日本教育新聞社、日本経済新聞社、読売新聞社

●「第三回調査」結果について

開催日：平成30年5月31日（木）

参加：朝日新聞社、共同通信社、日本経済新聞社、
毎日新聞社、リクルートキャリア

●「第四回調査」結果について

開催日：令和元年5月29日（水）

参加：共同通信社、産労総合研究所、日本経済新聞社、
毎日新聞社、読売新聞社、リクルートキャリア



調査概要

1. 調査対象

第一回調査の対象は、協力企業17社※に、平成27年に入社した新規学卒者（大学・大学院卒）2137人（女性836人、男性1301人）。第二回以降の調査では、各調査実施時点の退職者は除外。
※うち3社（いずれもサービス業）は、平成30年度にグループ会社として統合された。このため同年度に実施された第四回調査の協力企業は、15社。

2. 有効回答数・回答率

第一回調査（入社1年目）：1255人（女性474人、男性781人） 女性57.7%、男性59.3%
第二回調査（入社2年目）：975人（女性393人、男性582人） 女性53.2%、男性49.5%
第三回調査（入社3年目）：1090人（女性409人、男性681人） 女性59.3%、男性59.9%
第四回調査（入社4年目）：800人（女性321人、男性479人） 女性63.4%、男性45.4%
※平成30年度に統合された上記3社のうち1社は、第四回調査では対象外となった。

3. 調査実施期間

第一回調査：平成27年10月1日～平成27年10月20日
第二回調査：平成28年10月3日～平成28年10月22日
第三回調査：平成29年10月2日～平成29年10月21日
第四回調査：平成30年10月1日～平成30年10月20日

4. 実施体制

外部有識者及び国立女性教育会館研究国際室メンバーからなる「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」検討委員会を組織し、調査研究を実施した。

第四回調査の実施体制は、下記の通り。

<外部有識者>五十音順、敬称略、平成31年3月現在

安齋 徹：目白大学教授

大槻 奈巳：聖心女子大学教授・キャリアセンター長

大山 瑞江：日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部上席主幹

高見 具広：労働政策研究・研修機構研究員

永井 暁子：日本女子大学准教授

<国立女性教育会館>

中野 洋恵：国立女性教育会館研究国際室長

島 直子：国立女性教育会館研究国際室研究員

渡辺 美穂：国立女性教育会館研究国際室研究員

リーダー像は1つではない ～自分らしいリーダー像の模索～



目白大学 教授

安齋 徹

28年間にわたる企業勤務では、営業・事務・企画・海外・秘書・人事・研修など多岐にわたる業務を経験。平成24年に大学教員に転身し、閉塞感を打破し未来を切り拓く元気と勇気のある人材の育成を祈念している。現在は、昨春設立の学部で新たな「社会連携プログラム」の構築に尽力中。著書『企業人の社会貢献意識はどう変わったのか～社会的責任の自覚と実践～』（2016年、ミネルヴァ書房）、『女性の未来に大学ができること～大学における人材育成の新境地～』（2018年、樹村房）。

5年目を迎え、仕事の量も増え、難易度も上がり、裁量も広がってきました。男女ともに仕事を通じて成長しているという実感を持つ人が多いことを嬉しく思います。組織や状況にもよりますが、後輩や部下の指導・育成を任されている人も増えてきたことでしょう。

最近では、リーダー像も多様化してきました。かつては「俺について来い」という、いわゆる「カリスマ型リーダー」が典型的でした。特定のリーダーの成功体験に皆が追随していればほぼ間違いがありませんでした。しかし、産業構造の変化やグローバル化の進展により、正解のない時代、多文化共生の時代に突入し、事情が変わってきました。異なる文化や多様な価値観を持った人々をまとめ上げ、これまでにないクリエイティブなアイデアを創出することへの期待が高まっています。そこでは「皆の意見を拾い上げる」ことのできる「協調型リーダー」が望まれています。

ハーバード・ビジネス・スクールのリンダ・ヒル教授は、「羊飼い型リーダー」というモデルを提示しています。「羊飼い型リーダー」は皆の先頭には立ちません。大まかな方向を示した後に、背後から指揮をするのです。そしてひとり一人の得意分野や個性を見極め、チームのメンバー全員の力を結集して、イノベーションを起こします。

「羊飼い型リーダー」だけが理想という訳ではありませんが、要は「リーダー像は1つではない」ということです。周囲の管理職やリーダーのあり方に必ずしも拘泥する必要はありません。自分らしいリーダー像を模索することによって、「5年目」の価値も倍増します。

編集後記



若手社員の意識を高め、成長を促すためには、入社直後から期待をかけて育成する必要があると提言されています。しかしこの重要な「初期キャリア期」について、これまではあまり調査がなされていませんでした。

そのため新入社員を追跡する本調査は、入社5年目までのキャリア意識や職場環境を把握し、成長過程を明らかにする調査として反響を得ています。調査結果からは、仕事が質量ともに広がり、スキルも着実に伸びていく一方で、今回のレターでは紹介できませんでした不安や悩みを抱えている様子もうかがえました。社会人5年目となり、入社当初は想像もしていなかったことに遭遇している方もいらっしゃると思います。みなさんの真剣な試行錯誤の末に、次なるキャリアが開くよう心から応援しています。



**皆さんの回答は、様々な分野で注目され社会を変える力となります。
10月1日から始まる最後の第五回調査にも、ご協力をお願いします。**

第一回～第四回調査にご回答いただけなかった方も、第五回調査からご回答ください。

●本件のお問い合わせ先

独立行政法人国立女性教育会館 研究国際室

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷728 TEL0493-62-6437 (担当：島/shima@nwec.jp)

★調査の詳細については、<https://www.nwec.jp/research/carrier/index.html>からご覧いただけます。

